

平成〇年〇月〇日

〇〇病院  
〇〇先生

〇〇公共職業安定所

## 主治医等の意見書の記載について

時下ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

また、当公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）の業務につきまして、平素より格別のご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、〇月〇日に、貴院に通院している〇〇 △△さんが当ハローワークに来所されました。ご本人は、〇〇の仕事を週〇日、1日〇時間程度での就職を希望されております。

今後、ハローワークで職業相談等を進めるに当たり、主治医の先生などのご意見を参考にさせていただきたいため、別添「主治医等の意見書」（以下「意見書」という。）を主治医の先生に記入してもらうようご本人に説明し、同意を得ております。

つきましては、下記「記載時の留意事項」などをご確認いただき、意見書に必要な事項をご記入の上、ご本人にお渡しいたきますようお願い申し上げます。

なお、記載いただいた意見書はご本人に開示します。

ご不明な点がございましたら、ハローワーク〇〇（担当：〇〇；Tel. 〇〇〇〇〇）までお問合せいただけると幸いです。

## 記

## ◎記載時の留意事項

「2 病名等」：該当する病名に○を付け、その他の場合は（ ）に診断名を記載します。その他の者で手帳がない場合、障害者雇用促進法に定める精神障害者に該当しませんが（精神障害者の定義は裏面に記載）、該当しない場合でも、職業生活に相当の制限を受けている者は、「その他の障害者」として、ハローワークなどでの相談・支援の対象になります。なお、様式記載の病名が、ICDのどの小分類までを含むかは規定されていません。

「4 現在の精神症状」：概ね直近3か月の症状について記載します。双極性障害など症状の特徴によってはもう少し長い期間で記載してください。

「5 就労に対する主治医の意見」：「2」と判断される場合は、本人とよく相談した上で、現時点では、ハローワークへの意見書の提出を見送るという選択も有り得ます。

「6 就労支援や就職を考える際の留意点」：精神保健福祉士など主治医以外の方で、本人の状況を十分把握している方がいる場合は、その方に記載していただくことも可能です。なお、その際は、様式の最後（医師氏名の下）にその方の署名も必要となります。

## (参考)

### 1. 意見書の位置づけ

意見書は、ハローワークが主治医から情報収集するときに使われる様式で、求職者が障害者雇用促進法上の精神障害者に該当するか否かを判断するための参考資料としての役割があります。

障害者雇用促進法上の精神障害者であると判断するためには、「診断名」と「症状が安定し就労可能な状態にあるか否か」の2点を確認する必要があります。

障害者雇用促進法では、精神障害者を①精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者、②統合失調症、そううつ病（そう病及びうつ病を含む。）又はてんかんにかかっている者（①に該当する者を除く。）のどちらかのうち、症状が安定し、就労が可能な状況にあるものと定義しています。このため、同手帳を所持していない者の場合は、上記②の精神障害者に該当するか否かを判断するため、診断名を確認する必要があります。（①の精神障害者は障害者雇用率制度や各種助成金の対象となり、②の精神障害者は各種助成金の対象になりますが、障害者雇用率制度の対象にはなりません。）

なお、「症状が安定し就労可能な状態にあるか否か」は、本意見書の全体を参考にしながらハローワークで職業相談を進めるとともに、必要に応じて主治医の先生をはじめ医療機関の方々との情報交換をしながら検討することになります。

また、この「主治医等の意見書」は、ハローワーク〇〇で試行的に使用しているもので、他のハローワークから記載依頼される様式とは異なっておりますが、従来の様式同様、障害者雇用促進法上の精神障害者に該当するか否かを判断するための参考資料として使用します。

### 2. 障害者雇用施策の概要

障害者雇用促進法では、全ての事業主に対し、従業員数の一定割合以上の障害者雇用を義務付けており、この一定割合を法定雇用率といいます。現在、民間企業の法定雇用率は2.2%であり、常時雇用している労働者数が100人を超える企業が、同労働者に占める障害者の割合が法定雇用率を下回っている場合は、不足する障害者に応じて障害者雇用納付金が徴収されます。また、徴収された障害者雇用納付金を財源として、常時雇用している労働者数が100人を超える企業が法定雇用率を超えて障害者を雇用している場合は、その超えて雇用している障害者数に応じて障害者雇用調整金を支給するほか、障害者雇用に伴う施設整備や人的支援を行う企業に各種助成金を支給しています。また、職業リハビリテーションの実施機関として、ハローワークや障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターの役割なども規定しています。さらに、2016年度からは、障害者であることを理由にした差別を禁止し、障害者と障害者でない人との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するための措置などの提供を義務づけた、差別禁止と合理的配慮の提供義務が施行されています。

なお、障害者雇用促進法に規定された制度以外にも、障害者をハローワーク等の紹介により、常用雇用労働者として雇用した企業に対して助成する特定求職者雇用開発助成金や、短期間の試行雇用を行う場合に奨励金を支給し、企業と障害者が相互に適性を判断し、両者が合意すれば常用雇用に移行するトライアル雇用助成金など様々な制度があります。